

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS

Oficina de Gestión Humana

Subdirección Administrativa y Financiera 2026

INTRODUCCIÓN

En cumplimiento del Decreto Ley 1567 de 1998, el plan se organiza con las actividades manifestadas por los servidores públicos de la Corporación, conforme al diagnóstico de las actividades realizadas en la vigencia 2024 ampliadas para la vigencia 2026 debido que las actividades programadas para la vigencia 2025 no se realizaron en el 100%.

El compromiso de la administración, es asumir un liderazgo con una posición ética, moral y de responsabilidad que le permita seguir construyendo un mejor futuro para sus empleados, de forma permanente y participativa, buscando crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del trabajador, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, manteniendo en un alto estándar la satisfacción del empleado.

El programa Nacional de Bienestar Social y estímulos 2023-2026, para los servidores públicos, conmina a abordar el desarrollo de los planes desde cinco (5) ejes fundamentales:

1. El eje de equilibrio psicosocial
2. El eje de salud mental
3. El eje de diversidad e inclusión
4. El eje de transformación digital
5. El eje de identidad y vocación por el servicio publico

En consecuencia, a partir de estos ejes, de plantean y ejecutaran las actividades del plan.

DIAGNOSTICO

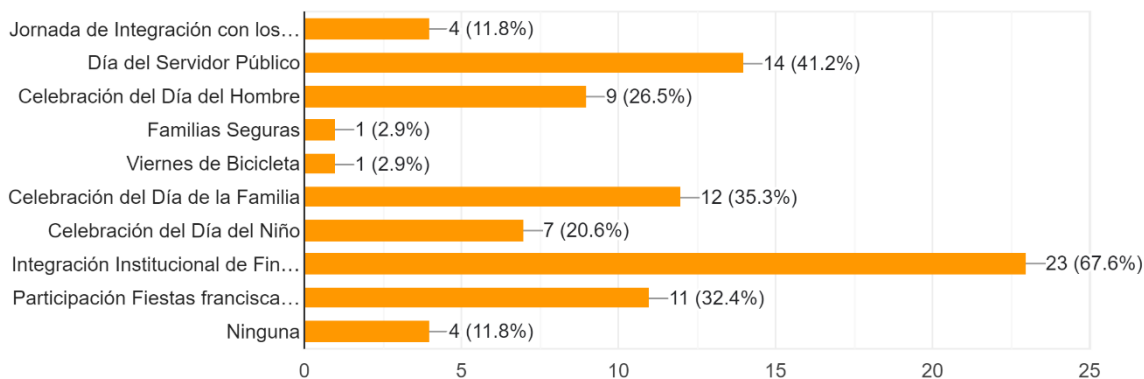
Durante el 2025, las condiciones financieras de la institución impidieron el desarrollo al 100% de las actividades establecidas en el plan. No obstante, se midió el impacto de la participación de los funcionarios en las actividades que se ejecutaron se logró un 60% de participación en la conmemoración del día la mujer, el 35% en la actividad master chef, y el 49% en la actividad semana por la salud y bienestar.

Se está tomando como base para este plan el diagnóstico que se aplicó mediante encuesta a los funcionarios de la planta de la vigencia 2024, esta encuesta de 2024 fue respondida por el 38% de los funcionarios, obteniendo los siguientes resultados que abajo se enuncian:

Toda vez que no se realizaron en su totalidad las actividades programadas para la vigencia de 2025, se concerta implementar las actividades programadas en esta misma vigencia.

1. ¿En cuáles de las siguientes actividades participaste? (Selecciona todas las opciones que correspondan)

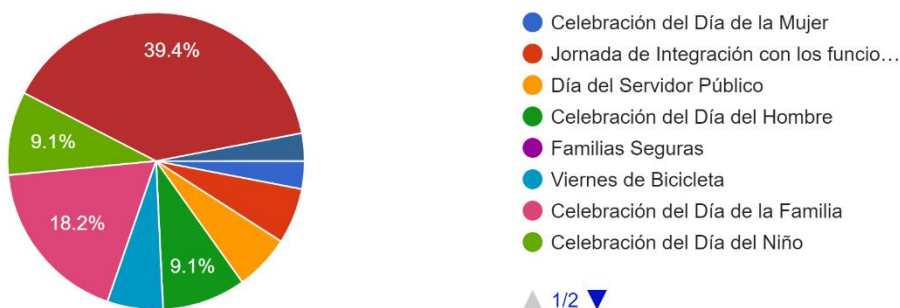
34 respuestas



De acuerdo con el grafico anterior, la mayoría de los encuestado participaron en la celebración del día del servidor el 41,2% y en la integración Institucional de fin de año 67,6%.

¿Cuál de estas actividades te gustó más y te gustaría que se repita este 2025?

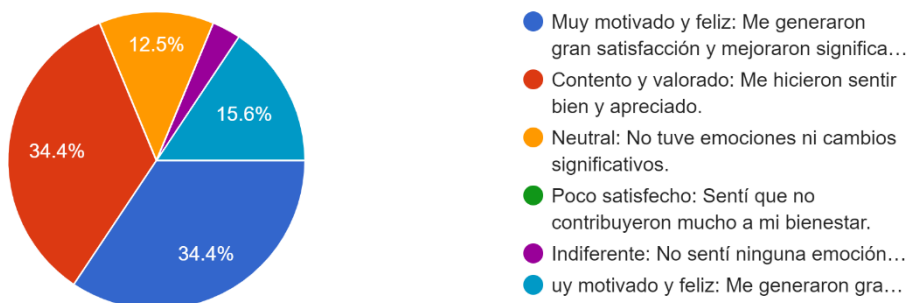
33 respuestas



Las actividades mas disfrutadas por el personal fueron la integración de fin de año, la celebración del día de la familia, la celebración del día del hombre y la celebración del hombre y la celebración del día del niño, las cuales de acuerdo con la encuesta esperan se repitan.

¿Cómo te hicieron sentir las actividades realizadas en 2024 en relación con tu bienestar personal y/o laboral? (Selecciona una opción)

32 respuestas



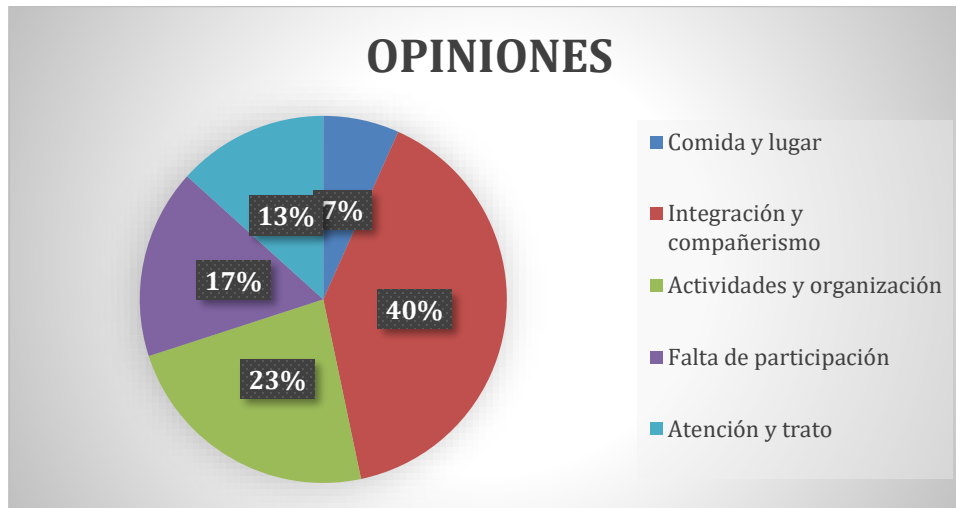
En general el 34.4% de los encuestados dijo sentir una gran satisfacción y mejora significativa en su bienestar, luego de participar en las actividades, sintiendo emociones como felicidad y motivación. El 34,4% dijo sentirse bien, contento, valorado y apreciado.



CODECHOCÓ
Corporación Autónoma Regional
Para el Desarrollo Sostenible del Chocó

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS VIGENCIA 2026

¿Qué aspectos destacarías de las actividades en las que participaste?
(Pregunta abierta)



El grafico anterior consolida las opiniones de los encuestados sobre los aspectos que para ellos tuvieron más relevancia en la ejecución de las actividades de bienestar social.

1. El 40% resalta la **integración y el compañerismo**, con opciones como por ejemplo:
 - ❖ La oportunidad de compartir con mis compañeros de trabajo, fuera del ambiente laboral"
 - ❖ "Son muy buenas porque nos integramos y compartimos en un ambiente diferente al laboral."
 - ❖ "la armonia de los compañeros y la buena integracion"
2. Por su parte, el 23% resaltó las **Actividades y la Organización**:
 - ❖ "El entusiasmo, la alegría y disposición de los hombres en cada una de las actividades que se realizaron. En la de fin de año, los regalos que se rifaron que estaban muy buenos"
 - ❖ "Los juegos"
 - ❖ "Los sitios donde se realizaron las actividades"

El 17% expresó no haber participado en las actividades y/o no destacar nada

- ❖ "No pude participar de ninguna debido a que estoy en la Regional Costa Pacífico.
- ❖ "Como no tuve oportunidad de participar, no destacó nada."
- ❖ "Nada"

3. Por su parte el 13 y el 7%, valoraron el buen trato, la comida y el lugar.

Consultamos también sobre otras actividades que les gustaría fueran desarrolladas dentro del plan de bienestar social y estímulos. A continuación registrados dichas actividades agrupadas por categorías:

1. Actividades deportivas y de salud física (37,5%):
Opiniones relacionadas con deportes, actividades físicas y salud mental.

- "Actividades deportivas"
- "ENCUENTROS DEPORTIVOS ENTRE SERVIDORES DE CODECHOCÓ"
- "Torneos de baloncesto y fútbol entre dependencias, es decir, torneos interdependencias- 1 cada semestre, primero el de fútbol y después el de baloncesto."
- "Partido de fútbol institucional"
- "Juegos departamentales de la corporación"
- "Día de actividad física o deportiva para los trabajadores de la entidad"
- "Por trimestre una actividad para relajar los músculos y el estrés."
- "Jornada de relajación (spa)"
- "Actividades de salud física"
- "Torneos deportivos de diferentes disciplinas. actividades que impulsen la salud física y mental como jornadas de aeróbicos, clases de yoga, spas"
- "Gimnasio"

2. Integración general (25%):

Opiniones enfocadas en fortalecer la unión e interacción entre funcionarios.

- "Una actividad donde participen todos los funcionarios de la corporación"
- "Celebración con todos los compañeros y compañeras de la entidad"
- "Integración de los servidores de la regional Urabá - Darién"
- "Despedida de fin de año en la regional San Juan"
- "Jornada de integración con funcionarios de la Regional Costa Pacífico"

- "Chiva tour por la ciudad"

3. Celebraciones temáticas y en pareja (8,3%):

Opiniones relacionadas con actividades para fechas específicas o en pareja.

- "El día de la mujer y del hombre, se realizara por regional"
- "en pareja"

4. Excursiones y paseos (12,5%):

Opiniones destacando paseos y excursiones.

- "Excursiones"
- "Incrementar paseos"
- "un tour con la familia"

5. Continuar con las existentes y N/A (16,7%):

Opiniones neutras o relacionadas con continuar actividades actuales.

- "Continuar con las existentes."
- "N/A"
- "Otras"
- "Ninguna"

Finalmente, se consultó sobre sugerencia para mejorar el desarrollo de las actividades, obteniendo las siguientes opiniones:

1. Ninguna opinión o negativa:

- "Ninguna", "No", "no, ninguna.", "N/A", "No, me parecieron bien", "ninguna".

2. Mejorar la difusión, socialización y logística:

- "Se debería tomar la opción de poner a participar a todos los funcionarios de las diferentes regionales".
- "Que se socialicen lo suficiente para que el número de participantes sea significativo".
- "Que sea difundido por los diferentes canales y con mucha antelación".

- "Mejorar la logística de las actividades y cerciorarse de que se está realizando correctamente".

3. Participación de todos los empleados:

- "Que asista todo el personal de planta como de contratos".
- "Si, hacer la gestión necesaria para vincular a todos los funcionarios de las diferentes regionales".
- "Que se realicen por regionales".
- "Hacerla en regionales las actividades".

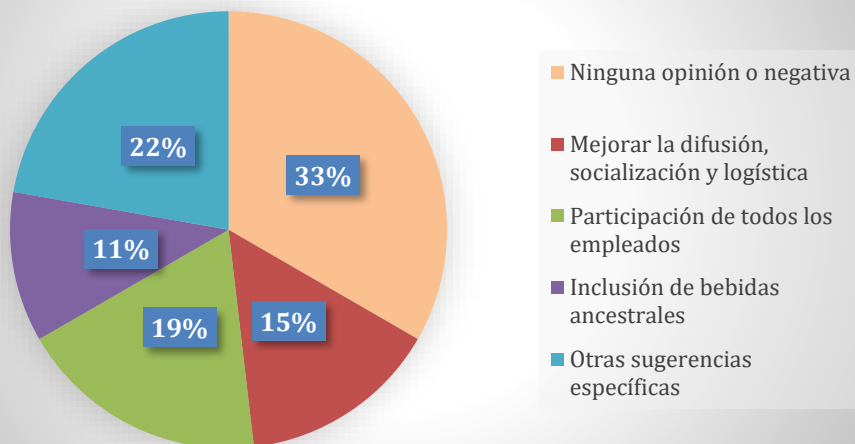
4. Inclusión de bebidas ancestrales:

- "Que no falten las bebidas ancestrales y las cervezas".
- "Que no falten las bebidas ancestrales".
- "Debería incluirse bebidas ancestrales entre las bebidas a repartir".

5. Otras sugerencias específicas:

- "Que se cumpla con lo programado, gracias".
- "Que todos los viernes se haga aeróbicos de 5 a 6 en el sótano".
- "Realizar una tarde mensual de bingos con refrigerios".
- "Revisar de manera más eficaz la asistencia de los funcionarios".
- "Lo único que sugiero es que se haga obligatoria la asistencia".
- "Más actividades de actividad física".
- "Seguir realizando estas actividades".

Opiniones



MARCO NORMATIVO

El presente plan se sustenta en los capítulos II, III y IV del decreto 1567 de 1998, capítulo II del Decreto 1227 de 2005, artículo 36 de la ley 99 de 1993, Artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015, numerales 4 y 5 del artículo 33 de la ley 734 de 2002 y Plan Nacional de Bienestar Social y Estímulos.

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar actividades encaminadas a mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y servidores públicos de CODECHOCO.

META

Que al menos el 80% de los funcionarios participe y exprese satisfacción y mejora significativa en su bienestar, con emociones como motivación, alegría y felicidad, en las actividades de plan de bienestar social y estímulos de 2025.

BENEFICIARIOS

De acuerdo con el parágrafo único del artículo 20 de decreto 1567 de 1998 y el título 10 del Decreto 1083 de 2015, el Presente Plan de bienestar social e incentivos está dirigido a todos los empleados de la entidad y sus familias.

RESPONSABLES

Son responsables del programa de Bienestar social e Incentivos el Director general, el subdirector Administrativo y Financiero y la Oficina de Gestión Humana de la Corporación.



CODECHOCO
Corporación Autónoma Regional
Para el Desarrollo Sostenible del Chocó

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS VIGENCIA 2026

CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS 2025	MES											
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
ACTIVIDAD												
I. EJE DE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL												
I.1. FACTORES PSICOSOCIALES												
I.1.1 Eventos deportivos y recreacionales												
Celebración día de la mujer: Masterchef: Concurso de los hombres que preparen la mejor comida para sus compañera de trabajo.		8										
Convivencia Integración funcionarios Regional Darien: Jornada de trabajo y desarrollo de los planes con los funcionarios del DARIEN.				26								
Integración Fin de Año: Desafío Institucional de Interidad											27	
Celebración día del Hombre: Campeonato dominó por dependencias										19		
I.1.1.2. Eventos artísticos y culturales												
Celebracion día de la madre				11								
Celebración día de padre					15							
I.1.2. EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR												
I.1.2.1. Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias												
Celebracion día de la familia						25						
I.1.2.2. Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación												
I.1.2.2.3. Celebración de la Navidad y regalo para niños											19	
I.1.3. CALIDAD DE VIDA LABORAL												
Entorno laboral Saludable												
Celebracion día de la Secretaria: Recorrido ecológico			26									
I.1.3.1. Actividades para el Día Nacional del Servidor Público												
I.1.3.1.1. Celebración día Nacional del Servidor Público					27							
I.1.4. Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte												
I.1.4.1. VIERNES DE BICICLETA: Por cada 15 veces un día de descanso remunerado		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
I.2. EJE DE SALUD MENTAL												
I.2.1. HIGIENE MENTAL												
I.2.1.4. Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental												
I.2.1.1.4.1. Taller practico para manejo del síndrome de agotamiento laboral"burnout" (Desarrollo caminata ecológica día la secretaria)				11								
I.3 EJE DE DIVERSIDAD E INCLUSION												
I.3.1 FOMENTO DE LA INCLUSION, DIVERSIDAD Y EQUIDAD												
I.3.1.3 Campaña de creación de una cultura inclusiva dentro de las entidades públicas: Sensibilización y promoción del trato igualitario con mensajes semanales cortos en grupos de whatsapp y carteleras con el apoyo oficina de comunicaciones		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
I.3 EJE DE TRANSFORMACION DIGITAL												
I.4.1.2. ANALITICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR												
I.4.1.2.1 Implementacion de Viva Insights que se integra con Teams, para mejorar la productividad y el bienestar laboral mediante recomendaciones personalizadas. Ofrece métricas sobre el tiempo de enfoque, reuniones y colaboración, además de prácticas de mindfulness y análisis grupales para líderes. Promueve el equilibrio entre vida laboral y personal mientras protege la privacidad de los datos individuales.			x	x	x	x	x	x	x	x	x	
I.5 IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO PÚBLICO												
I.5.1 FOMENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA Y LA VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO												
Actividad Código Integridad Muro del Orgullo		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Actividad Dale tu palabra al servicio público: Taller recuadro palitos de paletas con meta del funcionario.					27							

NIT: 899999238-5

Quibdó Carrera 1° No 22-96 Tels.:| contacto@codechoco.gov.co

www.codechoco.gov.co

GD-PR-01-FR-01 V.122-01-13

ESTIMULOS E INCENTIVOS

1. INCENTIVOS DESTINADOS A CREAR CONDICIONES FAVORABLES AL DESARROLLO DEL TRABAJO PARA QUE EL DESEMPEÑO LABORAL CUMPLA CON LOS OBJETIVOS PREVISTOS

Estos Incentivos tienen como propósito atender las necesidades del Programa de Calidad de Vida laboral, inmerso dentro del Plan de Bienestar Social e incentivos vigencia 2026.

1.1. MURO DE LA EXCELENCIA

Publicación mensual de por lo menos dos empleados destacados, basándose en métricas de rendimiento o comportamientos alineados con los valores del código de integridad.

1.2. RECONOCIMIENTOS Y VALORIZACIÓN DEL TRABAJO CON VALORES

Entrega mensual de cartas de felicitaciones o certificados a los empleados con desempeño destacado.

1.3. MEJOR EMPLEADO DEL TRIMESTRE:

Con este incentivo se busca que el funcionario se motive a participar de manera más activa en el logro de las metas del plan de trabajo por dependencia.

A. Para recibir este incentivo los funcionarios de planta de la Corporación deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) No haber sido sancionado
- b) Concertar los compromisos laborales 2024-2025 en los términos establecidos en el acuerdo 6176 del 20 de octubre de 2018 de la CNSC, en el SEDEL y copia firmada en la oficina de Gestión Humana.
- c) Entrega de los compromisos en formato de plan de trabajo donde se evidencie de manera clara: Resultados esperados, fecha de entrega y evidencias.
- d) Demostrar avance del 25% en el primer trimestre, 50% segundo trimestre y 75% en el tercer trimestre
- e) Subir evidencia en el Edel en las fechas indicadas en el plan, adjuntado link de la carpeta en nube donde deben registrarse las evidencias.
- f) En el tercer trimestre deberá haber sido calificado por su evaluador dentro de los tiempos establecidos en el acuerdo 6176 del 20 de octubre de 2018 de la

CNSC. Los registros o calificaciones fuera de tiempo no serán tenidos en cuenta.

B. Premio:

Trimestralmente el Comité Institucional de Gestión y Desarrollo, revisará el informe con el cumplimiento del porcentaje de avance de los funcionarios de Planta y Carrera de la entidad y seleccionará al funcionario con el mayor avance en su plan de trabajo/compromisos Laborales.

El premio: En reunión oficial de todos los servidores públicos de la Corporación, se entregará al funcionario elegido: un premio representado en equipos tecnológicos; financiación de planes o actividades de tipo recreativas, relajantes, deportivas, vacacionales, así como la adquisición de víveres y alimentos, Adquisición de materiales e insumos para el mejoramiento de vivienda. Compra o mantenimiento de vehículo, Pago de Impuestos (Predial, DIAN, Rodamiento) Seguros (Vivienda, Soat y todo Riesgo) hasta por un valor máximo de Quinientos Mil pesos (\$500.000) M/CTE. Adicional a lo anterior, la oficina de Gestión Humana, publicará en un lugar visible la foto del funcionario con la leyenda mejor empleado del mes y enviará a la oficina de prensa la comunicación para que se publicado en las redes sociales de la Corporación. Por último, de coincidir con los criterios que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública para seleccionar los mejores servidores públicos del país; se postulará el nombre de los empleados que resulten ganadores de este premio, así como un reconocimiento el día de la Celebración del Servidor Público.

1.4. RECONOCIMIENTO AL MEJOR LIDER

Este reconocimiento tiene como propósito valorar e incentivar de quienes tienen la responsabilidad de guiar las diferentes dependencias:

Para ello se realizará una encuesta anónima a los funcionarios de cada de pendencia para que califiquen a su superior, quien obtenga la mayor calificación recibirá un reconocimiento escrito, con publicación en el muro de la excelencia como reconocimiento.

1.5. RECONOCIMIENTO AL SERVICIO CREADOR DE VALOR PÚBLICO

Este reconocimiento es una estratégica contemplada en el Plan de Acción de MIPG, producto del diagnóstico a diciembre de 2023, No obstante, continuaremos con su implementación en el 2025, para realizar acciones en implementación de la RUTA DEL SERVICIO, servicios al ciudadano; para mejorar la prestación del servicio al ciudadano por parte de la Corporación.

Esperamos contar en esta vigencia con el apoyo de DNP. Para ello, se determinará en primera instancia y mediante una encuesta la oportunidad y satisfacción con el servicio brindado tanto internamente como externamente. En segundo lugar, establecimiento de planes de mejoramiento a partir de los resultados de la encuesta, que se dará a conocer a los funcionarios implicados en el mejoramiento. Estos funcionarios tendrán la oportunidad de participar del premio que aquí se establece al asumir una meta del plan de mejoramiento y alcanzar los objetivos propuestos al finalizar el año.

A. Para recibir este incentivo los coordinadores deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a. No haber sido sancionado
- b. Enviar a la oficina de gestión humana una solicitud para participar por el incentivo.
- c. Desarrollar las actividades contempladas en el plan de mejoramiento, acciones que no deben ser parte de sus compromisos laborales.
- d. Utilizar los formatos dispuestos, donde se registrarán las evidencias del cumplimiento.
- e. Cumplir con lo acordado dentro del término establecido
- f. Demostrar el cumplimiento del 100% de la meta acordada.

B. Premio

Se premiará los tres (3) primeros lugares. Con los siguientes valores 2 millones para el primer lugar, un (1) millón para el segundo lugar y 500 mil para el tercer lugar.

1.6. RECONOCIMIENTO POR ANTIGÜEDAD EN LA CORPORACIÓN

Consiste en el reconocimiento a los funcionarios por su permanencia en la corporación por al menos cinco (5) años. Tiempo en el cual recibirán cinco (5) días de descanso remunerado.

ESTIMULO PARA ADELANTAR ESTUDIOS SUPERIORES:

Atendiendo el acuerdo sindical vigente, se registra en este plan un estímulo para los funcionarios que deseen hacer estudios superiores. En consecuencia, para acceder a ellos, la oficina de gestión humana, luego de que la administración establezca el presupuesto, emitirá una convocatoria para que los funcionarios presenten su solicitud. El comité Institucional de Gestión y desempeño, aprobará y asignará los recursos teniendo en cuenta orden de presentación de la solicitud y pertinencia con los objetivos de la Corporación. Estos recursos solo se podrán invertir en matrícula, para iniciar o para financiar la capacitación en cualquier estado de avance.

3. INCENTIVOS DESTINADOS A RECONOCER O PREMIAR LOS RESULTADOS DEL DESEMPEÑO EN NIVELES DE EXCELENCIA.

Estos incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la Corporación. En consecuencia, durante la presente vigencia se realizará la selección de los mejores empleados en las modalidades de: Mejor Empleado de la entidad, Mejor empleado de Carrera, Mejor empleado de libre nombramiento y remoción, Mejor empleado de las Regionales, Mejor Empleado Nivel Asistencial, Mejor empleado Nivel Técnico, Mejor empleado Nivel Profesional, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

3.1. SELECCIÓN MEJOR EMPLEADO PERIODO 2025-2026

A. FACTORES HABILITANTES PARA POSTULARSE COMO MEJOR EMPLEADO

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la Corporación no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al periodo 2024 -2025.
4. Ser calificados en las fechas estipuladas por las normas que rigen la evaluación del desempeño laboral, así como su registro en el Sistema en Línea de Evaluación del Desempeño, dispuesto por la CNSC. Las calificaciones extemporáneas no serán tenidas en cuenta.

B. FACTORES DE DESEMPATE

1. Acreditar participación en las Capacitaciones realizadas por la entidad dentro del Plan de Capacitación Institucional durante la vigencia de la evaluación.
2. Acreditar su asistencia a las actividades de programa de Bienestar Social e Incentivos de la entidad vigencia de la evaluación. Acreditar de Participación en la Jornadas que establezca la entidad como parte del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia de la evaluación.
3. Cumplimiento de la Jornada Laboral, que se demostrará mediante los informes del sistema de huella establecido por la entidad, durante la vigencia 2025.

Nota aclaratoria: En la vigencia de 2025, las condiciones financieras de la institución impidieron el desarrollo del 100% de las actividades establecidas en el plan, se realizaron del cronograma de actividades (3). Conforme a esto se prorroga este plan para la vigencia 2026 con el propósito de realizar las actividades pendientes, también se agregan nuevas actividades a realizar en esta vigencia conforme al diagnóstico del clima organizacional, este diagnóstico contiene un análisis comparativo de los resultados obtenidos del informe del clima organizacional de la vigencia del 2022 y confrontar los resultados con la vigencia 2024, acorde a los aspectos que se deben mejorar se agregan las siguientes actividades.

1. Capacitación en comunicación asertiva involucrando todos los niveles de funcionarios.
2. Capacitación en manejo del estrés y las emociones.
3. Inspección puesto a puesto en los lugares de trabajo con el acompañamiento de POSITIVA ARL, una vez el informe sea entregado se presentará ante la Dirección General para la toma de medidas correctivas.
4. Contaminación auditiva (ruido): Soluciones desde la fuente: para el caso de las dependencias expuestas al ruido por las ventanas una opción es el diseño del aislamiento colocar barrera para aislar el ruido como por ejemplo cortinas acústicas o laminas aislantes.